

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Sedangkan menurut Terry dan Leslie dalam Karyoto (2016) motivasi adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Budiyanto *et al*, 2020), dari berbagai pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah kondisi/energi yang mendorong/menggerakkan diri pegawai untuk melakukan kegiatan/aktivitas yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Enny, 2019). Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *eksternal* dan faktor *internal* yang berasal dari diri pegawai:

1. Faktor *Internal*

Faktor *internal* merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi ini timbul dikarenakan adanya keinginan seseorang untuk berprestasi dan memenuhi tanggung jawab pada hidupnya. Faktor *internal* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang layak, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong diri seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan memiliki kendaraan pribadi dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, diakui oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus dengan bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pinjaman yang adil dan bijaksana dan organisasi tempat kerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

2. Faktor *Eksternal*

Faktor *eksternal* merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor *eksternal* tidak kalah perannya dalam memotivasi kerja seseorang yang meliputi:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan dan menjalankan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan penghargaan, bimbingan kerja pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, akan tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu organisasi saja.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan pencapaian dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam organisasi itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada pegawai.

d. Indikator Motivasi

McClelland dalam Hasibuan (2019) teori motivasi yang dikemukakan McClelland bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu:

1. *Needs for achievement*, yaitu kebutuhan untuk maju, berprestasi, berkompetisi, dan ingin sukses. Seorang individu akan merasa terhormat apabila dihargai oleh orang lain.
2. *Needs for power*, yaitu kebutuhan untuk berkuasa, ingin memiliki status sosial yang lebih tinggi, dan mendapat pengakuan. Seorang individu akan termotivasi jika memiliki status sosial yang jelas dan kekuasaan atas pekerjaannya.
3. *Needs for affiliation*, yaitu kebutuhan sosial, saling mencintai, kerjasama, berteman, dan hubungan interpersonal. Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan rasa aman dan tentram.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat bagi sejumlah kelompok yang dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang

maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai untuk meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi (Enny, 2019), misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Sebab hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap organisasi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai.

Lingkungan Kerja tidak hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja dalam menjalankan tugas, akan tetapi sering kali pengaruhnya lebih besar daripada itu (Indrasari, 2017). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menginspirasi pegawai untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi pengaruhnya mungkin jauh lebih besar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh pada semangat kerja pegawai, akan tetapi mungkin akan membawa pengaruh yang lebih buruk bagi organisasi maupun pekerja itu sendiri, dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar guru dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut As'ad dalam Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik secara garis besar dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti, pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, kelembapan, bau tidak sedap, warna, getaran mekanis, dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Organisasi harus dapat mencerminkan kondisi/situasi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, ataupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam sebuah organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Kondisi yang harus diciptakan adalah komunikasi yang baik, suasana kekeluargaan, dan pengendalian diri. Membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan ataupun bawahan haruslah dilakukan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai, maka dari itu untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan memerlukan:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan sesama tim kerja dan menciptakan suasana yang dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sendiri sangat diperlukan untuk diperhatikan karena akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin dan bukan bekerja hanya sekedar untuk uang saja. Akan tetapi manusia memiliki perasaan untuk dihargai.
- c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

1. Cahaya/Penerangan

Penerangan disini bukanlah hanya pada penerangan listrik, akan tetapi termasuk juga dengan penerangan sinar matahari yang

cukup. Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian maka seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup. Untuk melakukan penghematan biaya, maka dalam usaha melakukan penerangan sebaiknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan membiarkan sinar matahari menembus jendela kaca, ventilasi, langit-langit dan dinding, namun harus diperhatikan agar sinar matahari yang masuk tidak menyebabkan silau atau udara pengap.

2. Suhu udara/temperatur

Setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda, maka tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan temperatur udara. Jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban

Kelembaban udara dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan dengan temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh karena sistem penguapan

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja sangat diperlukan, terutama ketika ruang tersebut penuh dengan pegawai. Sirkulasi

udara yang cukup dapat menciptakan kesegaran fisik bagi pekerja. Dan di sisi lain, jika sirkulasi udara yang buruk dapat menimbulkan rasa sesak dan mudah membuat pekerja lelah, maka untuk mencapai sirkulasi udara yang cukup, ventilasi harus diperhatikan. Ventilasi ini harus cukup lebar, terutama di tempat panas seperti Surabaya, Semarang, Jakarta, Tangerang, dan lain-lain. Ventilasi yang cukup ini menciptakan sirkulasi udara yang baik sehingga dapat menyehatkan tubuh, namun ventilasi yang berlebihan dapat menyebabkan hembusan angin yang terlalu kencang sehingga banyak pekerja yang jatuh sakit. Selain ventilasi, bangunan gedung dapat mempengaruhi sirkulasi udara, misalnya bangunan yang memiliki plafon akan menciptakan lebih banyak sirkulasi udara daripada bangunan dengan plafon rendah. Selain itu, sirkulasi udara yang ada juga dipengaruhi oleh luas ruangan jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja. Bagi organisasi yang sirkulasi udaranya kurang memadai dapat menggunakan kipas angin, *Air Conditioner* (AC), dan sebagainya.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang ditangani dengan cukup cepat para ahli adalah kebisingan, karena kebisingan dapat mengganggu seseorang. Melalui kebisingan tersebut maka konsentrasi kerja akan terganggu, jika konsentrasi ini terganggu maka kerja yang dilakukan pasti akan merugikan organisasi. Kebisingan yang terus

menerus mungkin dapat menimbulkan kebiasaan, sehingga kebisingan tersebut tidak dianggap mengganggu. Tetapi situasi ini tidak terjadi pada semua orang. Kebisingan ini juga dapat mengganggu tugas-tugas tertentu yang membutuhkan lebih banyak konsentrasi. Nyatanya, kebisingan yang terus menerus akan menciptakan perasaan tergantung menjadi perasaan berkurang, namun itu dapat menyebabkan masalah kesehatan, oleh karena itu, bagaimanapun juga, perlu untuk mencoba mengurangi kebisingan, jika tidak dapat dihilangkan sepenuhnya.

6. Kebersihan

Setiap organisasi harus selalu menjaga kebersihan lingkungan karena berdampak bagi kesehatan mental seseorang. Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang, dan rasa senang dapat membuat seseorang bekerja lebih antusias dan penuh semangat.

7. Pewarnaan

Pemilihan warna-warna dalam organisasi dalam arti yang dapat mempengaruhi semangat, antusias dan aktivitas kerja pegawai. Untuk ruangan kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya abu-abu muda, biru muda, coklat muda, kuning dan sebagainya. Sedangkan warna putih banyak digunakan karena netral dan relatif biayanya murah. Selain itu warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit

menjadi tampak lebih bersih dan luas serta membantu pekerja yang memerlukan ketelitian.

8. Dekorasi

Dekorasi berhubungan dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan lainnya untuk bekerja. Dekorasi di tempat kerja yang baik akan menumbuhkan semangat kerja pegawai, karena dekorasi juga cukup diperlukan untuk membuat pegawai semangat dalam menjalankan pekerjaan.

9. Keamanan

Rasa aman menciptakan ketenangan pikiran, ketenangan pikiran akan memotivasi pegawai untuk bekerja. Rasa aman ini umumnya sering disebut keamanan masa depan, maka pada saat itu untuk menciptakan rasa aman perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan asuransi atau pensiun. Tetapi itu berarti keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Keamanan terhadap keselamatan pribadi setiap pegawai adalah yang paling penting. Agar tempat lingkungan kerja tetap aman, keberadaannya harus diperhatikan. Dapat menggunakan satuan pengamanan (SATPAM) sebagai upaya untuk menjamin keselamatan tempat kerjanya.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Tata Letak Ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

4. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Tempat kerja yang bising dapat mengganggu pekerja. Apabila tingkat kebisingan di tempat kerja jauh dibawah ambang batas yang ditentukan, maka pekerja dapat bekerja dengan tenang, mudah berkonsentrasi, berpikir lebih jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga ekstra untuk mengatasi kebisingan.

6. Fasilitas

Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawai harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan mental atau perilaku/perbuatan baik individu ataupun kelompok yang dapat menciptakan rasa senang yang mendalam pada diri pegawai untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak jasa yang dihasilkan dan semua itu ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Busro, 2018).

Semangat kerja merupakan suatu positif dan suatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dan arti lebih baik (Damayanti, 2017), dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sikap atau tingkah laku pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan dengan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja (Busro, 2018), adalah:

1. *Job security*

Pekerjaan yang dipegang pegawai tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa pegawai dapat diberhentikan, digeser atau dirumahkan merupakan faktor utama yang dapat mengurangi ketenangan dan kegairahan kerja pegawai. Saat ini sebagian besar kontrak pegawai 6 bulan atau 1 tahun. Kondisi yang demikian, pada dasarnya akan sangat baik untuk menjaga semangat kerja, mengingat hanya pegawai yang mempunyai semangat tinggi yang akan diperpanjang masa kontraknya.

2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunity for advancement*).

Organisasi yang memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengembangkan diri atau karirnya agar berkembang, dapat mendorong pegawai lebih bersemangat untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan.

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak menegangkan, merupakan syarat timbulnya semangat kerja. Ketegangan di lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi pegawai untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang

menyenangkan memberi rasa segan bagi pegawai untuk membolos. Lingkungan kerja disini dapat diartikan sebagai lingkungan sosial yang harmonis, tidak egois, humanis, tidak saling sentimen, penuh kekeluargaan, tidak saling mencemooh, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak terbawa perasaan atau baper, akan dapat meningkatkan semangat kerja.

4. Kepemimpinan yang baik.

Pimpinan yang baik tidak menanamkan rasa takut pada pegawai, akan tetapi menanamkan rasa hormat pada pegawai, dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan pegawai menghargai pemimpin tersebut.

5. Kompensasi, gaji, imbalan.

Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh maka semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan begitupun sebaliknya. Bagi seorang pegawai yang baru akan memasuki suatu organisasi, maka imbalan yang baru pun akan diterima dan dibandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada organisasi, imbalan yang telah diterimanya dibandingkan dengan pegawai yang lain. Perbedaan imbalan yang kuat dan terlihat baik antar pegawai maupun antar organisasi mampu menurunkan semangat kerja pegawai.

c. Indikator Semangat Kerja

Busro (2018:) menyatakan bahwa indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja pegawai, dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu mukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja pegawai tersebut. Waktu yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain

Semakin tinggi intensitas kerjasama pegawai dengan pegawai lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin individualis pegawai tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan

kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi juga semangat kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi pula tingkat semangat kerja orang tersebut, karena berusaha untuk menaati seluruh peraturan organisasi mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini disepakati bersama. Dalam praktiknya, bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fitriya, (2018) "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja	1. Motivasi 2. Semangat kerja	1. Subjek penelitian 2. Disiplin kerja	Kuantitatif	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso

	terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso”				
2.	Tresia (2019) “Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap semangat kerja guru di SMPN 264”	1. Motivasi 2. Semangat kerja	1. Subjek penelitian 2. Komunikasi	Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru di SMPN 264
3.	Rahayu (2017) “Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja guru SMPN 1 Parang Kabupaten Magetan”	1. Motivasi 2. Semangat kerja	1. Subjek penelitian 2. Gaya kepemimpinan	Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMPN 1 Parang Kabupaten Magetan
4.	Fatmasari (2021) “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja guru SMK Raden Fatah Mojosari”	1. Lingkungan kerja 2. Motivasi 3. Semangat kerja	1. Subjek penelitian 2. Kepemimpinan	Kuantitatif	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Raden Fatah Mojosari 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Raden Fatah Mojosari
6.	Cahyani <i>et al</i> (2019) “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra”	1. Lingkungan kerja 2. Motivasi 3. Semangat kerja	4. Subjek penelitian 5. Kompensasi	Kuantitatif	1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra

7.	Bangun <i>et al</i> (2021) “Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba”	1. Lingkungan kerja 2. Semangat kerja	1. Subjek penelitian 2. Komunikasi	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba
8.	Merdikaningrum (2016) “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pada guru di SMA Sandikta Bekasi”	1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Semangat kerja	Subjek penelitian	Kuantitatif	Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada guru di SMA Sandikta Bekasi
9.	Susanti (2017) “Kontribusi lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja guru pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore Banyuwangi”	1. Lingkungan Kerja 2. Semangat kerja	1. Subjek penelitian 2. Kerjasama tim	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore Banyuwangi secara parsial
10.	Octaviani & Suana (2019) “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Semangat Kerja	1. Subjek penelitian. 2. Kompensasi	Kuantitatif	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bello Desain Singaraja. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Bello Desain Singaraja.

	Bello Desain Singaraja”				
11.	Rozi Fahrul (2021) “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi Kasus: PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Semangat Kerja 	Subjek penelitian	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja bernilai negatif terhadap semangat kerja (tidak memiliki pengaruh signifikan) karyawan (Studi Kasus: PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan) 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Studi Kasus: PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan) 3. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Studi Kasus: PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan)
12.	Rahmana <i>et al</i> (2019) “Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja (Studi kasus Pegawai BPKAD Kota Padang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Semangat Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subjek penelitian 2. Beban Kerja 3. Stres Kerja 	Kuantitatif	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Studi kasus Pegawai BPKAD Kota Padang)
13.	Zulhelmi <i>et al</i> (2022) “Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasion	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Semangat Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subjek penelitian 2. Kepemimpinan Transformasional 3. Komitmen Organisasional 	Kuantitatif	Motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman

	al terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman”				
14.	Indharwan Ilham <i>et al</i> (2021) “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik”	1. Motivasi Kerja 2. Semangat Kerja	1. Subjek penelitian 2. Disiplin kerja 3. Metode PLS	Kuantitatif	Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik
15.	Sari <i>et al</i> (2022) “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan (Survei pada karyawan RM. Hj Ocoh Tasikmalaya)	1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Semangat kerja	Subjek penelitian	Kuantitatif	Motivasi dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Survei pada karyawan RM. Hj Ocoh Tasikmalaya)
16.	Nurdi A. T (2021) “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Badan Pengelola Properti Manajemen Ciputra	1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Semangat kerja	Subjek penelitian	Kuantitatif	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Badan Pengelola Properti Manajemen Ciputra World Surabaya Phase3 2. Lingkungan kerja berpengaruh dominan dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Badan Pengelola Properti Manajemen Ciputra World Surabaya Phase3 3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif

	World Surabaya Phase3				terhadap semangat kerja karyawan Badan Pengelola Properti Manajemen Ciputra World Surabaya Phase3
--	-----------------------	--	--	--	---

Sumber : Peneliti (2023)

C. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Model Analisis

1. Kerangka Teoritis

a. Hubungan Motivasi terhadap Semangat Kerja

- 1) Fatmasari (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- 2) Cahyani *et al* (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- 3) Rahayu (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

b. Hubungan Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja

- 1) Bangun *et al* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- 2) Fatmasari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- 3) Cahyani *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

c. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

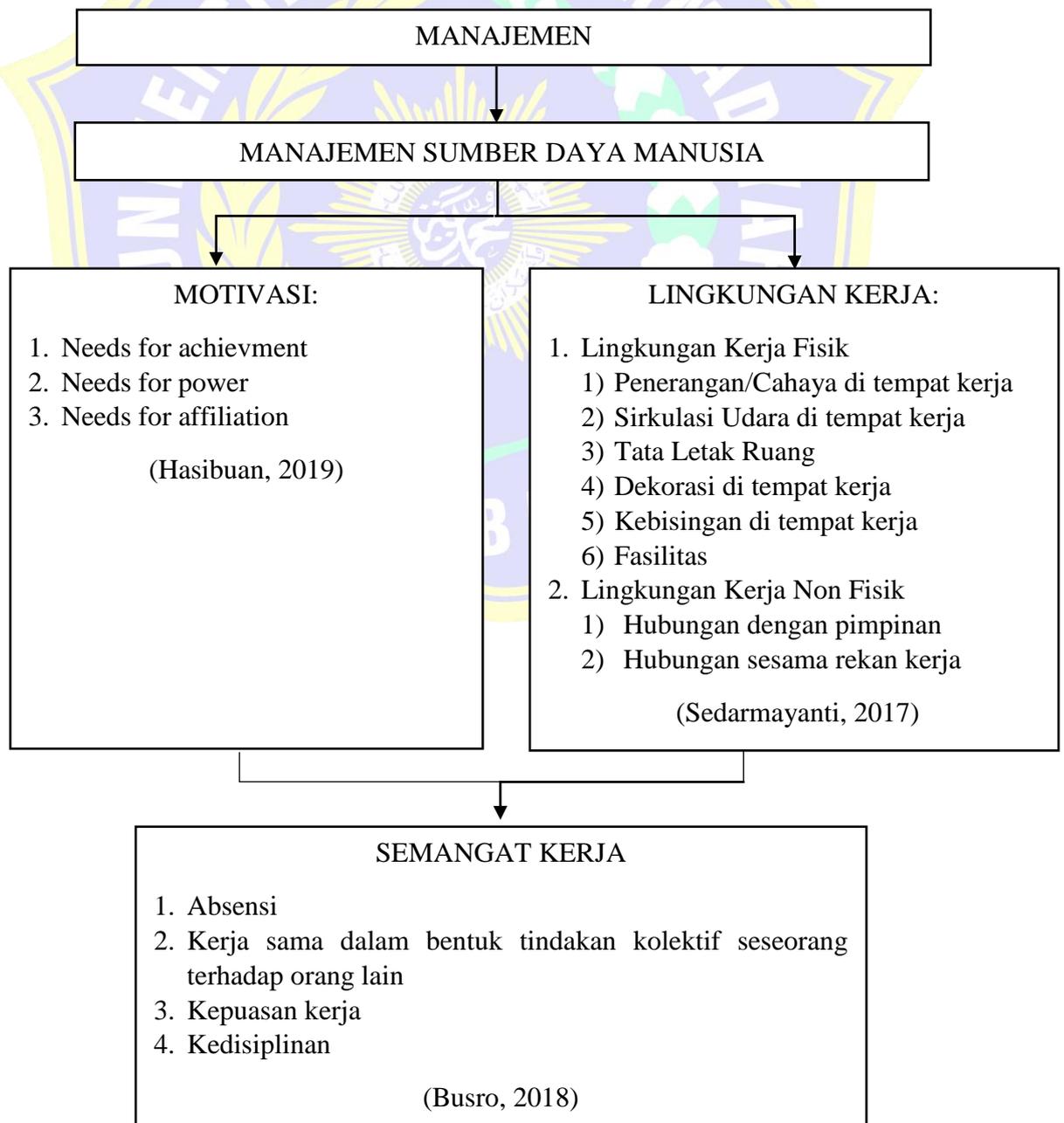
- 1) Merdikaningrum (2016) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja

2) Nurdi (2021) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja

3) Sari *et al* (2022) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

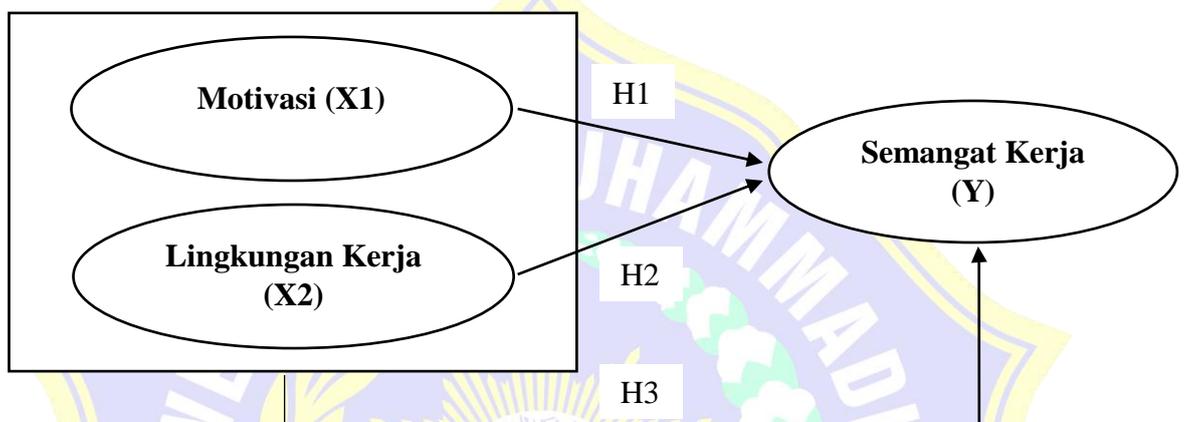
2. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan gambaran umum yang menjelaskan terkait hubungan antara dua variabel atau lebih, menjelaskan teori yang mendasari hubungan dari setiap variabel dan menjelaskan terkait arah dari hubungan setiap variabel (Fatihuddin, 2020).



3. Model Analisis

Model analisis adalah gambaran keterkaitan secara spesifik antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada umumnya ditunjukkan dengan tanda arah panah, garis, atau garis putus-putus dari kotak satu ke kotak lainnya. Model analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Model Analisis

Sumber: Peneliti (2023)

Keterangan:

X_1 : Variabel Motivasi

X_2 : Variabel Lingkungan Kerja

Y : Variabel Semangat Kerja

→ : Pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial

— : Pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pemecahan masalah secara teoritis berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah tersebut (Fatihuddin, 2020). Hipotesis juga diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang dikemukakan, kebenaran jawaban tersebut dibuktikan dengan penelitian empiris. Hipotesis juga merupakan penjelasan sementara yang diajukan untuk menjelaskan fenomena problematis yang diamati atau masalah penelitian yang dipertimbangkan. Secara fungsional, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan tentang hubungan (yang diharapkan) antara dua variabel atau lebih yang memungkinkan pembuktian empiris.

- H₁ : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran
- H₃ : Diduga motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru sKomplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran